

- EMPLOYEE - KADANG C? ADLN - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

- TRUST COMPANIES

klr
Psi. 11/05
Mar
h

**HUBUNGAN ANTARA FAKTOR FAKTOR KEPERCAYAAN
TERHADAP PIHAK MANAJEMEN DENGAN PENERIMAAN
SISTEM *PERFORMANCE APPRAISAL*
PADA KARYAWAN DI PT. X CABANG PEMUDA**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

**WAHYU DODI TRI MARIANGGODO
110010369**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

**HUBUNGAN ANTARA FAKTOR FAKTOR KEPERCAYAAN
TERHADAP PIHAK MANAJEMEN DENGAN PENERIMAAN
SISTEM *PERFORMANCE APPRAISAL*
PADA KARYAWAN DI PT. X CABANG PEMUDA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Airlangga Surabaya**

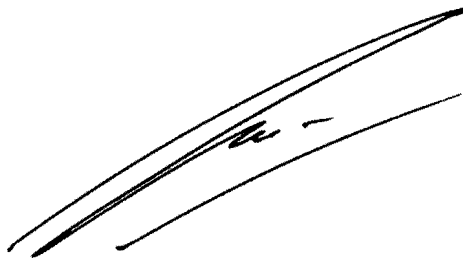
Disusun Oleh :

**WAHYU DODI TRI MARIANGGODO
110010369**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi ini telah disetujui oleh
Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, overlapping strokes, positioned above the printed name and NIP.

Dr. Drs. Fendy Suharyadi, MT.
NIP. 131 878 364

HALAMAN PENGESAHAN

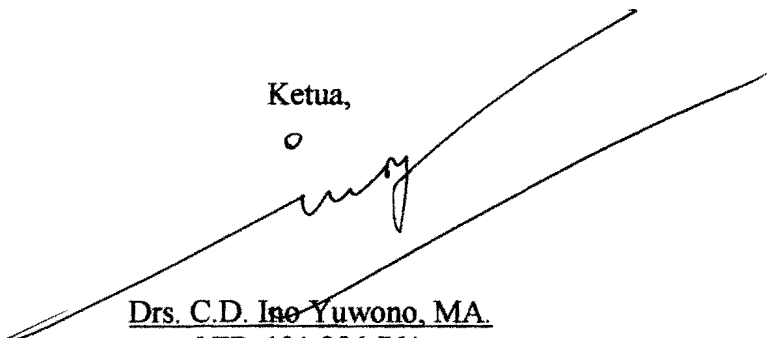
Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji

Pada hari Senin, 1 November 2004

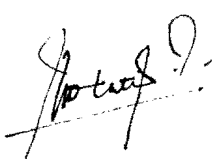
Dengan susunan Dewan Penguji

Ketua,

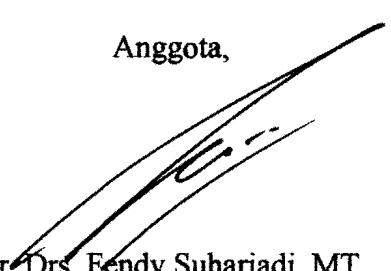
o


Drs. C.D. Igo Yuwono, MA.
NIP. 131 286 761

Sekretaris,


Endah Mastuti, S.Psi
NIP. 132 205 661

Anggota,


Dr. Drs. Fendy Suhariadi, MT.
NIP. 131 878 364

ABSTRAKSI

(Wahyu Dodi Tri Marianggodo, 2004, 107 + xvii halaman, Hubungan antara Faktor-faktor Kepercayaan terhadap Pihak Manajemen dengan Penerimaan Sistem *Performance Appraisal*)

Henderson (1980) menyatakan bahwa karyawan seringkali memiliki sikap negatif terhadap *performance appraisal*, dikarenakan kurangnya kepercayaan terhadap pihak manajemen sebagai pelaksana dari proses *appraisal* tersebut. Kepercayaan terhadap pihak manajemen menurut Mayer, Davis & Schoorman (1995) dibangun atas persepsi karyawan terhadap *ability*, *benovolenmce*, dan *integrity* dari pihak manajemen. Penerimaan sistem *performance appraisal* menurut Mayer & Davis (1999) meliputi dua fungsi, yaitu *accuracy* dan *outcome instrumentality*.

Penelitian ini dipenuliskan untuk menjawab permasalahan apakah ada hubungan yang signifikan antara (1) persepsi karyawan terhadap *ability* pihak manajemen, (2) persepsi karyawan terhadap *benovolenmce* pihak manajemen, (3) persepsi karyawan terhadap *integrity* pihak manajemen, dengan penerimaan sistem *performance appraisal*.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisa, mengetahui dan menguji hubungan antara ketiga faktor kepercayaan terhadap pihak manajemen dengan penerimaan sistem *performance appraisal*. Hipotesis kerja (H_a) yang diajukan adalah sebagai berikut: (1) ada hubungan yang signifikan antara persepsi karyawan terhadap *ability* pihak manajemen dengan penerimaan sistem *performance appraisal*, (2) ada hubungan yang signifikan antara persepsi karyawan terhadap *benovolenmce* pihak manajemen dengan penerimaan sistem *performance appraisal*, (3) ada hubungan yang signifikan antara persepsi karyawan terhadap *integrity* pihak manajemen dengan penerimaan sistem *performance appraisal*.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan rancangan penelitian adalah *ex-post facto field studies*. Penelitian ini bertipe *explanatory*, karena bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel penelitian melalui uji hipotesis. Penelitian ini memiliki 3 variabel bebas (X), yaitu: persepsi terhadap *ability* pihak manajemen (X1), persepsi terhadap *benovolenmce* pihak manajemen (X2), persepsi terhadap *integrity* pihak manajemen (X3), dan 1 variabel terikat (Y), yaitu penerimaan sistem *performance appraisal*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dalam perusahaan yang memiliki karakteristik sebagai berikut: tercatat sebagai karyawan tetap, telah bekerja selama 2 tahun, memiliki jabatan di bawah supervisor, berpendidikan minimal SMU. Teknik sampling yang digunakan adalah *random sampling*, yaitu memberikan hak yang sama kepada semua subjek untuk memperoleh kesempatan dipilih menjadi sample. Dari 55 kuisioner yang disebar, hanya 51 yang diterima oleh peneliti. Peneliti menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data, yang telah melewati uji

validitas dan reliabilitas. Peneliti menggunakan analisis korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS versi 11.5 for Windows.

Dari hasil analisa diperoleh nilai $p = 0,000$ dan $r = 0,961$, maka sistem *performance appraisal* diterima.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah semakin tinggi persepsi karyawan terhadap ketiga faktor kepercayaan yang terdiri dari *ability*, *benovolence*, dan *integrity*, maka sistem *performance appraisal* akan semakin diterima.

Kata kunci: *faktor-faktor kepercayaan, ability, benovolence, integrity, performance appraisal.*